

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan komponen yang sangat penting untuk membentuk karakter bangsa. Oleh karena itu pemerintah selalu berusaha meningkatkan mutu pendidikan, sehingga tujuan Pendidikan Nasional dapat tercapai. Tujuan Pendidikan Nasional sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 yang berbunyi: “Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan dalam kehidupan bangsa yang bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab”.

Keberhasilan pendidikan sangat tergantung kepada pelaksanaan pendidikan yang ada di sekolah atau Lembaga Pendidikan. Salah satu komponen pelaku pendidikan yang paling penting adalah guru sebagai ujung tombak Pendidikan. Kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu pendidikan.

Peranan guru sangat penting dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sehingga dapat dipastikan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Dengan demikian bisa diartikan bahwa pendidikan yang baik dan unggul tetap akan bergantung pada kondisi mutu guru.

Menurut Djamarah guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing dan membina anak didik, baik secara individual maupun klasikal di sekolah maupun di luar sekolah. Oleh karena itu, guru harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai dan pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Hal ini diamanatkan dalam UU No 14 tahun 2005, tentang Guru dan Dosen: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik,

sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan.

Menurut A. Tabrani Rusyan dkk, Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

Selaras dengan Saondi & Suherman (2009, hlm. 3) menyatakan “guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian, posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya”.

Keprofessionalan guru erat kaitannya dengan kinerja guru, menurut Supardi (2014, hlm. 45). “Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan”. Adapun indikator variabel kinerja guru menurut Supardi (2014, hlm. 70) meliputi: (a) kualitas kerja, (b) kecepatan/ketepatan guru, (c) inisiatif dalam kerja, (d) kemampuan kerja, dan (e) komunikasi.

Dengan demikian untuk mengukur kinerja guru dapat dikatakan optimal. Jika dilihat dari ke-5 indikator variabel kinerja guru yang sudah dilaksanakan dengan baik, ketika hal tersebut sudah terealisasi maka pendidikan Indonesia semakin lama akan semakin maju. Namun pada realitanya, keinginan tersebut seakan sulit tercapai, dimana jika dilihat dari ke-5 indikator variabel kinerja guru masih terdapat ketidaksesuaian dengan tujuan yang diharapkan.

Upaya Pemerintah, dalam hal ini Kementerian Pendidikan Nasional (Kemendiknas) dan Kementerian Agama (Kemenag) sudah banyak dilakukan berbagai usaha untuk memecahkan persoalan-persoalan kinerja guru, antara lain, melalui berbagai pelatihan, peningkatan kompetensi guru, penataran, dan penelitian. Namun, dalam kenyataannya masih ada sejumlah persoalan mendasar yang perlu dipecahkan dengan segera, misalnya, rendahnya mutu guru di berbagai jenis, jalur dan jenjang pendidikan, baik di lembaga-lembaga pendidikan yang dikelola oleh Kemendiknas maupun di lembaga-lembaga pendidikan yang dikelola oleh Kemenag.

Kualifikasi pendidikan guru juga masih rendah. Berdasar kan data Ditjen Penjamin Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) bahwa “hingga tahun 2007 di jenjang pendidikan menengah, guru Sekolah Menengah Atas (SMA) yang berkualifikasi S1 baru mencapai 83,34 % dan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebanyak 77,53 %”. (KOMPAS, 11 April 2009). Jika mutu kualifikasi guru rendah, maka mereka akan sulit dan/atau kalah berkompetisi dengan guru yang lebih bermutu, sehingga berakibat hilangnya

kesempatan untuk meningkatkan kompetensi mereka. Selain rendahnya kualifikasi guru, kemampuan profesionalnya juga rendah, hal ini dapat dilihat dari masih rendahnya nilai rata-rata nasional Uji Kompetensi Guru (UKG), yaitu hanya 43,82 (Tempo, 3 Agustus 2012). Hal ini menunjukkan bahwa guru sebagai faktor utama dalam proses pembelajaran, sampai saat ini masih memiliki permasalahan yang belum tuntas.

Beberapa studi tentang guru (Rahardja, 2004; Inayatullah, 2011; dan Yasnawati, 2013) mengatakan bahwa selain persoalan kemampuan profesional guru, komitmen, disiplin dan motivasi, kinerja guru juga merupakan hal yang tidak kalah pentingnya. Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Membahas masalah kualitas dari kinerja guru tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi penentu bagi keberlangsungan lembaga pendidikan. Kemajuan sebuah sekolah terletak pada gaya kepemimpinan yang digunakan oleh sekolah dalam memimpin warga sekolah. Kepala sekolah yang mampu mentransformasikan seluruh elemen sekolah akan

mampu memperbaiki kinerja guru di sekolah dan memberikan jalan untuk meningkatkan mutu pendidikan

Kualitas seorang pemimpin terlihat dari gaya kepemimpinan yang diterapkan, dalam hal teamwork demi mencapai tujuan yang ditetapkan maka diperlukan seorang pemimpin yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual, karena kegiatan tanpa tindakan tidak akan menghasilkan sesuatu yang bermakna.

Kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang paling penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi termasuk sekolah. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja bersama atau melalui orang lain (pengikut) untuk mentransformasikan (mengubah) sumber daya organisasi secara optimal dalam rangka pencapaian tujuan yang telah dirumuskan bersama. Tipe kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka ke arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Pemimpin ini mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual, dengan mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan cara-cara baru dan mampu membangkitkan semangat untuk mencapai tujuan.

Namun demikian berbeda dengan kondisi yang ada pada SMK Muhammadiyah Randublatung, berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan pada tanggal 6 September 2020 diperoleh data awal tentang indikator variabel kinerja guru yang meliputi (a) kualitas kerja, (b) kecepatan/ketepatan guru, (c) inisiatif dalam kerja, (d) kemampuan kerja dan (e) komunikasi sudah dilaksanakan dengan baik oleh para guru di SMK Muhammadiyah Randublatung. Berikut peneliti paparkan satu persatu indikator sesuai dengan hasil pengamatan awal kondisi di lapangan.

Indikator yang pertama yaitu kualitas kerja meliputi perencanaan program pembelajaran yang tertuang pada RPP. Berdasarkan wawancara dengan pihak Wakasek Bidang Kurikulum beliau menuturkan bahwa sudah sebanyak 80% guru yang tepat waktu dalam mengumpulkan kelengkapan administrasi salah satunya RPP.

Indikator yang kedua yaitu kecepatan/ketepatan guru yang meliputi penyelesaian program pengajaran sesuai dengan kalender akademik, berdasarkan hasil wawancara dengan wakasek kurikulum, sudah 75% guru yang tuntas dalam menyampaikan materi pembelajaran sesuai dengan RPP yang dibuat dan direncanakan.

Indikator yang ketiga yaitu inisiatif dalam kerja yang meliputi penggunaan media dan model pembelajaran yang variatif dan penggunaan berbagai inventaris sekolah dengan bijak, berdasarkan hasil observasi peneliti sudah 75% guru yang melakukan pembelajaran variatif dalam menggunakan

media dan juga metode dalam pembelajaran. Hal tersebut tercermin pada kegiatan pembelajaran, yang memanfaatkan IT dan power point dalam menyampaikan materi ajar.

Indikator yang keempat yaitu kemampuan kerja yang meliputi kemampuan dalam memimpin kelas dan mengelola KBM dengan baik, berdasarkan hasil observasi peneliti dalam pelaksanaan pembelajaran kondisi kelas dinilai sudah kondusif sebanyak 80% peserta didik memperhatikan dengan seksama, bahkan tidak sedikit peserta didik yang menyampaikan pertanyaan saat kegiatan pembelajaran berlangsung, hal ini menunjukkan kemampuan guru dalam penguasaan dan mengelola kelas sudah cukup baik.

Indikator yang terakhir yaitu komunikasi yang meliputi komunikasi eksternal yaitu komunikasi dengan orang tua murid dan komunikasi internal yaitu penggunaan teknik dalam mengelola proses belajar mengajar, berdasarkan wawancara dengan guru wali kelas, wali kelas tidak hanya melakukan komunikasi pada saat pengambilan raport saja, tetapi juga melakukan komunikasi secara intens untuk membahas perkembangan belajar peserta didik, kemudian untuk teknik komunikasi yang digunakan dalam proses belajar mengajar sudah banyak guru yang memberikan peluang bagi peserta didik dalam berpendapat sehingga dalam pembelajaran terjadi komunikasi bersifat dua arah dalam penjelasan atau penyampaian materi pembelajaran.

Selain data awal dari hasil observasi dan wawancara, peneliti juga memperoleh data pendukung lainnya berupa rekapitulasi penilaian kinerja guru berdasarkan dari perencanaan, disiplin kerja dan tanggungjawab di SMK Muhammadiyah Randublatung sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Penilaian kinerja guru berdasarkan dari perencanaan, disiplin kerja dan tanggungjawab di SMK Muhammadiyah Randublatung

No.	Uraian	Perencanaan Target	Re		
			2017/2018	2018/2019	2019/2020
1.	PERENCANAAN TUGAS				
	a. Pembuatan RPP	100%	75%	80%	80%
	b. Penyelesaian RPP	100%	70%	75%	75%
	c. Evaluasi RPP	100%	70%	75%	75%
2.	DISIPLIN KERJA				
	a. Kehadiran	100%	85%	90%	95%
	b. Presensi Piket	100%	65%	75%	75%
	c. Ikut Serta Rapat	100%	75%	80%	80%
3.	TANGGUNG JAWAB	100%	80%	85%	80%
4.	PRAKARSA	100%	70%	70%	85%
5.	KEPEMIMPINAN	100%	80%	80%	85%
Rata-Rata			74,44%	80,00%	83,50%

Sumber: *SMK Muhammadiyah Randublatung (data diolah)*

Dari data terpaparkan bahwa kinerja guru dalam tiga tahun terakhir mengalami peningkatan, hal ini tidak lepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menerapkan gaya kepemimpinannya yang mendorong dan memotivasi sehingga terciptanya kinerja guru yang semakin membaik.

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi penentu bagi keberlangsungan lembaga pendidikan. Kemajuan sebuah sekolah terletak pada gaya kepemimpinan yang digunakan oleh sekolah dalam memimpin warga sekolah. Kepala sekolah yang mampu mentransformasikan seluruh elemen sekolah akan

mampu memperbaiki kinerja guru di sekolah dan memberikan jalan untuk meningkatkan mutu pendidikan

Kualitas seorang pemimpin terlihat dari gaya kepemimpinan yang diterapkan, dalam hal teamwork demi mencapai tujuan yang ditetapkan maka diperlukan seorang pemimpin yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual, karena kegiatan tanpa tindakan tidak akan menghasilkan sesuatu yang bermakna.

Kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang paling penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi termasuk sekolah. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja bersama atau melalui orang lain (pengikut) untuk mentransformasikan (mengubah) sumber daya organisasi secara optimal dalam rangka pencapaian tujuan yang telah dirumuskan bersama. Tipe kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka ke arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Pemimpin ini mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual, dengan mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan cara-cara baru dan mampu membangkitkan semangat untuk mencapai tujuan.

Dipilihnya SMK Muhammadiyah Randublatung sebagai obyek penelitian karena kepala sekolah yang memimpin pada sekolah tersebut memiliki kemampuan untuk mentransformasikan berbagai sumber daya yang ada dalam sekolah guna mencapai sasaran organisasi. Misalnya: kepala sekolah mengajak seluruh warga sekolah untuk mewujudkan visi sekolah, mengizinkan para guru dan karyawan untuk studi lanjut dan mengikuti workshop yang sesuai dengan kompetensinya, memberikan pelatihan kepada para guru untuk mengembangkan metode pembelajaran, serta memperhatikan kesejahteraan para guru dan karyawan. Selain itu, sekolah tersebut merupakan lembaga pendidikan yang bermutu walaupun berstatus sekolah swasta, tetapi menjadi sekolah favorit bagi masyarakat Randublatung dan sekitarnya. Hal ini dibuktikan dengan jumlah pendaftar pada saat penerimaan peserta didik baru yang sangat banyak, peningkatan mutu pendidikan yang semakin baik, strategi pembinaan peserta didik yang efektif sehingga banyak lulusan SMK Muhammadiyah Randublatung yang diterima bekerja di perusahaan Swasta Nasional maupun BUMN.

Salah satu yang menjadi bahan pertimbangan pemilihan SMK Muhammadiyah sebagai tempat obyek penelitian karena tingkat keterpercayaan Direktur jendral pendidikan SMK hal ini dibuktikan dengan diberikannya kepercayaan kepada SMK Muhammadiyah Randublatung pada tahun 2020 sebagai salah satu penerima bantuan program Pemerintah Fasilitas SMK yang dikembangkan menjadi Pusat Keunggulan (*Center of Excellence*) prioritas sektor lainnya. Bantuan yang diberikan berupa bantuan pengadaan

peralatan praktik dan runag praktik siswa lengkap dengan perabotnya serta program pembelajaran peningkatan mutu berbasis dunia kerja dan industri.

Untuk itu masalah kinerja guru ini merupakan aspek penting dalam pendidikan untuk diteliti. Faktor gaya kepemimpinan tranformasional juga merupakan faktor yang menarik untuk dikaji lebih dalam, kaitannya dengan kinerja guru, sehingga penulis tertarik mengambil judul “Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Randublatung Kabupaten Blora”

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian pada konteks penelitian di atas, maka fokus penelitian ini adalah peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Muhammadiyah Randublatung, Kabupaten Blora. Fokus tersebut dijabarkan menjadi subfokus sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepala sekolah mengimplementasikan visi dan misi sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Muhammadiyah Randublatung?
2. Bagaimana peran kepala sekolah memberikan dorongan yang menginspirasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Muhammadiyah Randublatung?
3. Bagaimana peran kepala sekolah mengembangkan ide kreatif dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Muhammadiyah Randublatung?

4. Bagaimana peran kepala sekolah memberikan perhatian individu dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Muhammadiyah Randublatung?.

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan sub fokus penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan peran kepala sekolah mengimplementasikan visi dan misi sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Muhammadiyah Randublatung.
2. Mendeskripsikan peran kepala sekolah memberikan dorongan yang menginspirasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Muhammadiyah Randublatung.
3. Mendeskripsikan peran kepala sekolah mengembangkan ide kreatif dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Muhammadiyah Randublatung.
4. Mendeskripsikan peran kepala sekolah memberikan perhatian individu dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Muhammadiyah Randublatung.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat baik teoritis maupun praktis serta dapat memberikan kontribusi dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan pada umumnya.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan teori kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi lembaga sekolah , hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi kepala sekolah untuk memperbaiki gaya kepemimpinan, sehingga mampu memberi pengaruh pada kinerja guru.
- b. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan peneliti tentang peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan pembanding untuk melaksanakan penelitian selanjutnya, terutama penelitian terkait aspek lain dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru, sehingga penelitian ini dapat menambah pengetahuan untuk mengembangkan dan menemukan teori baru.
- d. Bagi persyarikatan Muhammadiyah, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan dalam peningkatan kinerja kepala sekolah dan guru di AUM bidang pendidikan.